

# الأصول الاجتماعية والإدارية للإدارة

- أولاً : الأصول الاجتماعية للإدارة
- ثانياً : الأصول الفلسفية للإدارة

## أولاً : الأصول الاجتماعية للإدارة :<sup>(٥)</sup>

- النظام .
- المنظومة المجتمعية والمدرسية .
- مكونات النظام :

  - المدخلات .
  - المخرجات .
  - العمليات .
  - التغذية الراجعة .
  - البيئة .

- المدرسة كنظام اجتماعي .
- أنماط نظم إدارة التعليم فى عالمنا المعاصر :

  - أ - النمط المركزى واللامركزى .

    - المميزات .
    - العيوب .

  - ب- نمط يجمع بين المركزى واللامركزى .

- إنعكاس أنماط نظم إدارة التعليم على طبيعة الممارسات التعليمية والإشرافية فى المدارس .
- الإتجاه الحديث هو المشاركة بين السلطتين المركزية واللامركزية فى إدارة التعليم وإدارة المدارس .
- يشير "مورث" Mort - كيف يمكن أن نتخلص من مساوئ أحد النظامين ، دون فقد المحاسن؟
- العوامل المؤثرة فى الإدارة التعليمية والمدرسية :

  - العوامل الاجتماعية والثقافية - ثقافة المجتمع الذى يوجد فيه التنظيم .
  - العوامل الجغرافية .
  - العوامل الإيكولوجية (البيئية) .
  - العوامل الاقتصادية .
  - العوامل الديموجرافية (السكانية) .
  - العوامل السياسية .
  - العوامل التكنولوجية .

- المدرسة كنظام اجتماعي .

(٥) للمراجع (الأصول الاجتماعية للإدارة) فى نهاية الجزء .

- النماذج المختلفة التي تفسر المدرسة كنظام اجتماعي.
- المبادئ الأساسية للإدارة من وجهة النظر الاجتماعية.

### المبادئ الأساسية للإشراف :

- ١- يجب أن يفهم الأفراد بوضوح ما هو المتوقع منهم.
  - ٢- يجب أن يتوفر الإرشاد للموظفين في أداء عملهم.
  - ٣- يجب تقدير العمل الجيد دائماً.
  - ٤- أن العمل دون المستوى يستحق النقد البناء.
  - ٥- يجب أن يتمتع الموظفون بالفرص لإظهار استعدادهم لقبول مسئوليات أكبر.
  - ٦- يجب أن يشجع الموظفون على تنمية أنفسهم.
  - ٧- يجب أن يعمل الموظفون في ظروف صحية آمنة.
- مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة (أنظر أحمد إبراهيم أحمد : العلاقات الإنسانية في المؤسسة التعليمية ، ٢٠٠١م).
- المدرسة الاجتماعية :

#### النموذج البيروقراطي في الإدارة :

- العلماء .
  - الفروض .
  - النقد .
  - أوجه الاستفادة .
- نظرية الإدارة كعملية اجتماعية .
- المفاهيم الإدارية من وجهة النظر الاجتماعية :
- الإدارة .
  - السلطة .
  - الجودة .
  - الكفاءة .
  - الإدارة التعليمية .
  - القيادة .
  - العلاقة بين الرئيس والمرؤوس .
  - الإدارة المدرسية .
  - تفويض السلطة .
  - القائد الفعال في الإدارة المدرسية .
  - الفاعلية .
- القائد الفعال من وجهة النظر الاجتماعية .

### الأصول الاجتماعية : Social Foundations

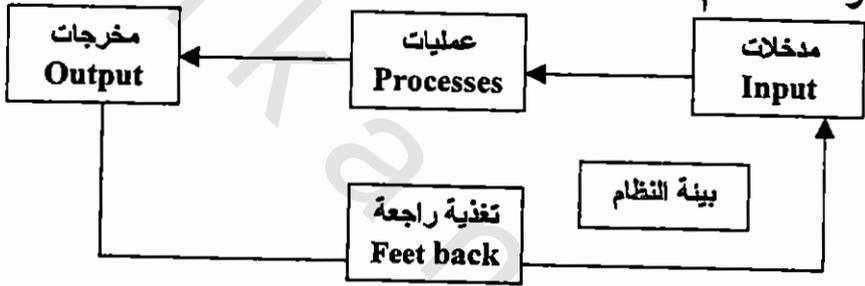
ترجع نشأة النظرية إلى التربية باعتبارها نظاماً اجتماعياً إلى عالم الاجتماع الفرنسي "أميل دور كايم" E. Durkehim . فقد نشر مؤلفه " التربية وعلم الاجتماع " في عام ١٩٢٢م ، وقد رأى أن التربية تؤهل أجيال المجتمع للحياة الاجتماعية التي تقرأها ظروف المجتمع وأوضاعه ، كما تعمل التربية باعتبارها نظاماً على تحقيق التماسك والتكامل الاجتماعي للمجتمع ، كما تحقق التربية التجانس بين أعضاء المجتمع . إن فصل المدرسة - كمؤسسة تربوية - عن المجتمع أمر مستحيل على اعتبار أن المدرسة

تستقر بين جنبات المجتمع وتتأثر بأجوائه وتفاعلاته ومدى استقراره . ومن ثم كان على مخططي التربية وواعى المناهج ومنظمى العملية التربوية أن يراعوا هذا الطابع الاجتماعى للتربية وللمؤسسات التربوية (الخميسى . ٢٠٠٠ . ٨٢-٨٤) .

### المدرسة كنظام اجتماعى :

إذا كانت المؤسسة تمثل جزءاً من النظام الاجتماعى العام . فإن المدرسة نفسها يمكن النظر إليها كنظام اجتماعى متكامل فى ضوء مفهوم النظام System ، ومن ثم يمكن النظر إليها من زاويتين : باعتبارها نظاماً مستقلاً له مكوناته الذاتية . والزاوية الثانية . باعتبارها جزءاً من نظام أكبر وهو النظام الاجتماعى ، يتأثر به ويؤثر فيه ويتبادل معه علاقات تفاعلية (تأثير وتأثر) .

### مكونات النظام :



### يتكون النظام من المكونات التالية :

- ١- المدخلات : Input  
تشمل المكونات والعناصر الأساسية الداخلة فى النظام سواء كانت هذه المدخلات بشرية أم مادية أم معلوماتية ولا يقوم النظام بدون توافرها .
- ٢- العمليات : Processes  
تعنى بها الإجراءات والتنظيمات والإدارات التى تعمل على تفعيل هذه المدخلات فى اتجاه تحقيق الأهداف ، أى فى إتجاه الحصول على مخرجات جيدة .
- ٣- المخرجات : Output  
هى مستهدفات النظام التى هى النتائج الذى يسعى النظام إلى تحقيقها بأفضل مستوى ممكن حسب ما هو مخطط .

#### ٤- التغذية الراجعة : Feedback

هى ردود الفعل التى ينبغى اتخاذها على ضوء طبيعة ومستوى المخرجات . أى الحكم على مدى اقتراب المخرجات أو إبعادها عما هو مخطط وتدقق المعلومات اللازم نحو المدخلات لتحسين عناصرها .

#### ٥- بيئة النظام : Environment

فنحنى بها الإطار المادى الزمانى والمكانى والمناخ الاجتماعى والإدارى والتنظيمى الذى يحيط بالنظام ويعمل النظام فى ظله-

#### - علاقة النظام بالمجتمع :

يمكن أن يصنف النظام حسب علاقته بالمجتمع إلى نوعين :

#### ١- النظام المفتوح Open System :

وهو النظام الذى يتفاعل مع البيئة ، ومن ثم يوصف بأنه نظام اجتماعى Social system أى أنه بينه وبين النظام الاجتماعى علاقات تفاعلية (تأثير وتأثر) .

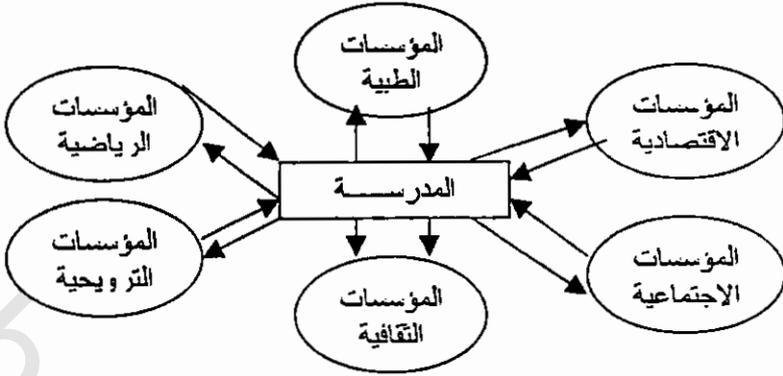
#### ٢- النظام المغلق Closed system :

وهو النظام الذى يتفاعل مع البيئة من حوله حي تختفى أو تضعف علاقات التأثير والتأثر بينه وبين المجتمع المحيط .

وتكمن ميزة النظام الاجتماعى المفتوح فى تفاعله مع محيطه وبيئته عن طريق :

المدخلات التى تزود بها المؤسسة من المجتمع ، والمخرجات التى تعيدها المؤسسة إلى المجتمع بعد أن تكون قد مرت بعمليات تربوية .

فالمدرسة الآن لم تعد مؤسسة تربوية منعزلة عن محيطها الاجتماعى فإذا كان التعليم هو قضية كل المجتمع وهمه المشترك ، فإنه لم يعد فى الإمكان رؤية المدرسة منعزلة عن ذلك المجتمع الذى تأخذ منه أهم مدخلاته وتقدم إليه أهم مخرجاته ويعبر عن ذلك بالشكل التالى : (الخميسى . ٢٠٠٠ م . ٢٣٦) .



### أولاً : الأصول الاجتماعية للإدارة :

إذا كانت الإدارة علماً له أصوله وقواعده ، فإن هذا العلم لا يقوم بمعزل عن العلوم الاجتماعية الأخرى فهو علم اجتماعي يقوم على أساس من الأصول العلمية لعلم الاجتماع والاقتصاد وعلم النفس وعلم السياسة ، كما أن الإلمام بالقانون والتاريخ والجغرافيا والإحصاء والممارسة أمر له أهمية قصوى عند رجل الإدارة . إن الإدارة التعليمية تعكس النظام المجتمعي وتعبر عنه وعى الترجمة الحية للخيوط العامة التى تحكم النظام المجتمعي . ولا يمكن فهم الإدارة التعليمية إلا من خلال المستوى القومى القائم ، وكذلك فهم الإدارة المدرسية من خلال الإدارة التعليمية ، لأن شخصية المدرسة تستمد من النظام التعليمى كله ، إذن فى النهاية الإدارة المدرسية ليست مكاناً مستقلاً بذاته بقدر ما هى كيان صغير من كيان كبير وهى الإدارة التعليمية ؛ والإدارة التعليمية بدورها جزء من الكيان الأكبر وهو وزارة التربية والتعليم لمنظومة أكبر هى منظومة المجتمع .

الإدارة من منظور إجتماعى :

هى عملية اجتماعية مستمرة تعمل على استغلال الموارد المتاحة استغلالاً أمثل ، عن طريق التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة للوصول إلى هدف محدد . ويتضمن هذا التعريف العناصر التالية :

- الإدارة عملية .
- عملية اجتماعية .
- الموارد المتاحة .
- العنصر الإنسانى .
- المؤسسة .
- الموارد المادية .
- استغلال الموارد .
- وظائف الإدارة .
- اتخاذ القرارات .
- التنظيم .
- القيادة .
- الرقابة .

- وقد عرفها " بريخ " Brech هى عملية اجتماعية تتضمن المسؤولية عن التخطيط الاقتصادي والتنظيم الفعال لعمليات المؤسسة من أجل تحقيق هدف أو عمل محدد .  
مما سبق نجد أن الإدارة جزء من المجتمع الذى نعيش فيه : ونشاط حيوى مستمر .  
تخدم المجتمع وتشبع حاجات أفراده ، وتستخدم الموارد المتاحة فيه - بشرية ومادية وفكرية - وتتفاعل مع ما يحيط بها من ظروف ، وتتأثر بما فى المجتمع من عادات وقيم وعادات وتقاليد تؤثر فيه .

إن المهمة الأساسية للإدارة باقية لم تتغير : أن تجعل العاملين قادرين على الأداء المشترك من خلال الأهداف المشتركة والقيم المشتركة . والبنية السليمة والتدريب والتطوير الذى يحتاجونه ليحسنوا الأداء ويستجيبوا للتغيير .

وتميل كتب الإدارة إلى التركيز على وظيفة الإدارة داخل مؤسساتها ، ولا يقبل وظيفتها الاجتماعية إلا القليل منها . ولأن الإدارة انتشرت انتشاراً واسعاً بوصفها وظيفة اجتماعية ، فإنها تواجه أكبر التحديات : من الذى ستكون الإدارة مسئولة أمامه؟ ولماذا؟ ومن أين تستمد الإدارة سلطتها؟ وما الذى يعطيها المشروعية .

- المبادئ الأساسية للإدارة والتي يجب أن يلم بها المديرين ليكونوا أكفاء من وجهة النظر الاجتماعية :

< البشر موضوع الإدارة ، ومهمتها أن تجعلهم قادرين على الأداء المشترك وتعظيم أثر نقاط قوتهم وتهميش نقاط ضعفهم . وهذا هو عمل أى مؤسسة وهو الذى يجعل الإدارة عاملاً ضرورياً وحاسماً .

< ولأن إدماج الأفراد فى عمل مشترك هو صلب الإدارة فإن جذورها تضرب فى ثقافة المجتمع . فرغم تشابه ما يفعله المديرون فى بلاد مختلفة مثل ألمانيا الغربية وبريطانيا والولايات المتحدة واليابان والبرازيل ، إلا أن أسلوب عملهم قد يكون مختلفاً تماماً . ولهذا فإن إحدى التحديات الأساسية التى يواجهها المديرون فى البلاد النامية تتمثل فى تحديد الجوانب التى يمكن أن تستخدم كلبنات بناء من تراث بلدهم وتاريخه وثقافته . فالفرق بين النجاح الاقتصادي اليابانى والتخلف النسبى للهند يمكن تفسيره بأن المديرين اليابانيين استطاعوا أن يستزرعوا مفاهيم الإدارة المستوردة فى أرضهم ويستنبطوها .

« سيكون التعليم فى مجتمع المعرفة ومن أجل مجتمع المعرفة ذا غرض اجتماعى ولن يكون مفرغ من القيم . فلم يوجد نظام تعليمى مفرغ من القيم .

« ينبغى أن يكون النظام التعليمى المطلوب نظاماً مفتوحاً . لا يسمح بخلق الحواجز . ففى اليابان . مثلاً . يكلف المعلمون برعاية الطلاب الواعدين فى فصولهم ومتابعة أداءهم الدراسى حتى ينتقلوا من المدرسة الابتدائية إلى المتوسطة ثم إلى الجامعة . وفى ألمانيا الغربية يستخدم نظام التلمذة الصناعية التقليدى لخلق سلم مواز للسلم التعليمى المدرسى ، فيه يذهب التلميذ إلى المدرسة ثلاثة أيام والأيام الأخرى إلى برنامج التلمذة ، وبذلك يكون الأساس العملى والنظرى معاً . أما أمريكا فبم تشجيع المتسربين من المدرسة الثانوية على العودة إليها وإتمامها ويمكنهم الحصول على الدرجات الجامعية بعد ذلك بسنوات .

« إن كل مشروع (برنامج) يشترط وجود التزام بأهداف مشتركة وقيم مشتركة . وبدون ذلك الالتزام لن يكون للمشروع (البرنامج) وجود . إن الوظيفة الأولى للإدارة هى التفكير فى هذه الأهداف ووضعها وتمثيل أهدافها التفصيلية وقيمتها وأهدافها البعيدة .

« ومن واجب الإدارة كذلك أن تمكن المشروع (البرنامج) وكل أعضائه من النمو والتطور مع تغير الحاجات والفرص . فإن كل مشروع مؤسسة للتعليم والتعلم . لذلك يجب أن يكون التدريب والتطوير جزء عضوى فى كل مستوياته ، بحيث لا يتوقف التدريب والتطوير أبداً .

« إن كل مشروع (برنامج) يضم أناساً مختلفين فى مهاراتهم ومعرفتهم ويقومون بأنواع عديدة ومختلفة من العمل . لذلك يجب أن يقوم المشروع على التواصل والمسئولية الفردية ، فعلى الجميع أن يمعنوا التفكير فيما يهدفون إلى تحقيقه ، وأن يتأكدوا أن بقية الزملاء يعرفون ذلك الهدف ويفهمونه . كما ينبغى أن يفكر الجميع فيما يدينون للآخرين ، وأن يتأكدوا أن الآخرين يفهمون ذلك . وينبغى كذلك أن يفكر الجميع فيما يحتاجونه من الآخرين ، وأن يتأكدوا أن الآخرين يعرفون ما هو متوقع منهم .

« إن كم المنتج أو ناتج العمل لا يصلح بذاته أن يكون مقياساً لأداء الإدارة والمشروع - فتوقع المشروع فى السوق والابتكار والإنتاجية وتنمية العاملين والجودة . كلها أمور هامة للغاية لأداء أى مؤسسة ولبقائها .

< إن أى مشروع أو برنامج ضرورة التأكيد على أن النتائج تكون فى الخارج فقط . فالنتيجة الناجحة للمؤسسة عميل راضى . والمستشفى مريض معافى . والمدرسة طالب تعلم شيئاً ثم طبقه فى عمله بعد عشر سنوات - ففى داخل المشروع لا يوجد إلا التكاليف .

أن المديرين الذين يفهمون هذه المبادئ ويوجهون أنفسهم على ضوءها سيكونون مديرين أكفاء ومنجزين . (بيتر دركر . الوقائع الجديدة . ٢٠٠٠ . ٢٣٠ - ٢٣٢) .

### المدرسة الاجتماعية : Social School

١- الفترة الزمنية : من ١٩٥٩ م حتى الآن .

٢- العلماء : " ماكس فيبر " Max Weber . ألانى (١٨٦٤-١٩٢٠م) : شيبتر "برنارد" Barnard ؛ هربرت "سيمون" Simon ١٩٢٠م .

ويعتبر هؤلاء العلماء من مؤسسى المدرسة الاجتماعية فى الإدارة ، حيث قام كل منهم بمعالجة نظريات الإدارة مستخدمين فى ذلك العلوم النفسية والاجتماعية وعلم الإحصاء وعلم الفلسفة . ويعتبر ماكس فيبر من أشهر رواد الإدارة فى بلورة مفهوم البيروقراطية ، حيث وضع عدة معايير للنموذج البيروقراطى المجرى فى الإدارة .

### المعنى العلمى للبيروقراطية :

وكلمة بيروقراطية Bureaucracy كلمة إنجليزية مشتقة من أصل إغريقى ذى شقين ومعناها "سلطة المكتب" أو "حكيم المكتب" . أى أن الموظف فى جهاز بيروقراطى عندما يستخدم السلطة فى عمله . فإن هذه السلطة تنبع فقط من المكتب أو المنصب الذى يشغله .

والبيروقراطية أسلوب لتنظيم العمل يقوم على التنسيق والتخصص . والتخصص يعنى تقسيم العمل إلى أجزاء ثم ترتيب هذه الأجزاء فى شكل هرمى (هيراكى) أساسه التفويض والمسئولية ، والمسئولون يعينون ولا ينتخبون وفقاً لمهاراتهم وكفاءاتهم . وتتحدد المراكز الاجتماعية فى البيروقراطية وفقاً للمسئوليات أو الوظائف التى يحتلها الأفراد والمكانة الاجتماعية التى يحتلها موظف معين فى مؤسسة ما تقوم على حقيقة أنه يمثل وظيفة محددة وأنه يضطلع بأدوار معينة Social Roles خاصة بهذه الوظيفة .

ويعتبر اصطلاح البيروقراطية من الألفاظ الشائعة والمتداولة بين الخاصة والعامه . فما أن يذكر الجهاز الإدارى الحكومى إلا ويقفز إلى الأذهان على الفور كلمتى الروتين والبيروقراطية وكأنما هما لازمتان تخصان الإدارة العامة .

- وتعنى البيروقراطية فى المفهوم العام والشائع جمود وتعقيد فى الإجراءات ، وقصور وعجز فى الأداء ، وتأخير وتعطيل لمصالح الأفراد والجماعة ، وعدم استعداد لتحمل المسئولية .

والحقيقة أن البيروقراطية كنظام إدارى فإنها بريئة الذنب من دم ابن يعقوب ، ولكن الفساد البشرى امتدت يده إليها كنظام فشوه هذا الوجه . فتغيرت صورة البيروقراطية الجميلة كنظام إلى صورة دميمة من خلال الممارسة بواسطة ما أصابها من علل وأسقام على أيدي المتقاعسين عن واجبهم . وليست البيروقراطية وليدة اليوم فهى معروفة منذ أقدم العصور ، إذ لازمت توسع الإمبراطوريات فى التاريخ القديم . وقد ذهب أغلب مؤرخى الإدارة إلى أن مصر القديمة هى أول دولة عرفت البيروقراطية فى تاريخ الإنسانية . أما البيروقراطية كمصطلح إدارى حديث فلم تعرف إلا على أيدي "ماكس ويبر" Max Weber .

## المضمون :

التنظيمات المعقدة فى المجتمعات الحديثة هى تنظيمات بيروقراطية والمدرسة ليست استثناءً من ذلك ، والبيروقراطية تشير إلى تقسيم معين للعمل وشكل خاص من أشكال تنظيم وإدارة العمل .

قام مؤسسو المدرسة الاجتماعية فى الإدارة بمعالجة نظريات الإدارة بفكر عميق مستخدمين فى ذلك العلوم النفسية والاجتماعية وعلم الإحصاء والفلسفة . وترجع أهمية الأفكار التى وضعها أصحاب المدرسة الاجتماعية إلا أنها لم تهتم فقط بإدارة المشروعات الفردية : وإنما اهتمت بتركيب المجتمع ككل ، وبترتيب المنظمات باعتبارها وحدات اجتماعية .

ومن أهم الأفكار التى ساهم بها "ماكس فيبر" Max Weber فى الإدارة العلمية هو النموذج البيروقراطى للإدارة . وفيما يلى معايير النموذج البيروقراطى :

## ١- التخصص :

فيلزم أن يكون فى أى تنظيم مجالات للتخصص الوظيفى محددة رسمياً وثابتة ويتطلب ذلك توزيع الأنشطة والأعمال . وهذا يقتضى ألا يعين فى التنظيم البيروقراطى إلا من كان مؤهلاً لأداء تلك المهام .

## ٢ - التسلسل الإدارى :

ينقسم التنظيم البيروقراطى إلى مستويات يربط بينها نظام هرمى من التسلسل القيادى ، وبواسطة هذا التسلسل تعمل أكبر التنظيمات كجسد واحد دون أن تفقد الأوامر الإدارية شيئاً من وقتها عند انسيابها .

## ٣- اللوائح والمستندات :

تعتمد الإدارة الحديثة على مستندات ووثائق مكتوبة ، وهى ما يطلق عليه الملفات ، ويمكن الرجوع للملفات كلما اقتضت الحاجة ذلك .

٤- غلبة الطابع والمعايير الموضوعية المجردة على العمل بدلاً من الطابع الشخصى .

٥- اختيار الموظفين على أساس الخبرة والمعرفة والمقدرة .

٦- وهناك أيضاً مجموعة أخرى من المعايير منها :

- الهيراركية .

- تركيب عقلى للوظائف .

- الرسميات بمعنى إدارة العمل وفقاً للوائح وقواعد وقوانين .

- فصل الإدارة عن الملكية بمعنى الوظيفة ليست ملكاً لمن يشغلها .

- كفاءة وتدريب خاص للهيئة الإدارية .

- يتم اختيار الأعضاء على أساس الكفاءة وفى ظل المنافسة .

- التأثير القانونى .

- التقسيم الوظيفى للعمل .

- تحديد أدوار أعضاء التنظيم كوظائف .

## مزايا البيروقراطية :

❖ تقوم على التخصص ، وتوزيع الأعمال على المتخصصين .

❖ ضمان وحدة الأداء ، لأنه محكوم بنظام ثابت من القوانين واللوائح .

❖ التسلسل الإدارى والهرمى ، وأن كل موظف تحت رقابة وإشراف الرئيس الأعلى

منه .

- ❖ ربط المستويات الإدارية لتكون كياناً واحداً.
  - ❖ تقوم على الموضوعية بعيداً عن الجوانب الشخصية.
  - ❖ يتمتع الرؤساء بالسلطة التي تمكنهم من عملهم.
- النقد الموجه للنموذج البيروقراطي :**
- ❖ الاستخدام السيئ لمعيار التخصص.
  - ❖ الاستخدام الخاطئ للتسلسل الوظيفي الرئاسي.
  - ❖ الاستخدام الحرفي للقوانين والإلتزام الجامد باللوائح.
  - ❖ التطبيق الخاطئ لمعيار ثابت المرتب ودوام الوظيفة.
  - ❖ النظرية كأسس ونظام فإنها تعد مثالية ، بل غاية في الدقة والإحكام ، بيد أن الفساد قد أتى من خلال التطبيق ، ولذلك نجد أن البيروقراطية في أوروبا ناجحة وخاصة في الدول المتقدمة ، أما البيروقراطية في الدول النامية فقد وجه إليها العديد من العيوب التطبيقية منها :
  - إهمال العلاقات الإنسانية بين الرئيس والمرؤوس واعتبار الإنسان كآلة .
  - ميل الموظف إلى الكسل باعتبار قد ضمن راتبه الشهري بمجرد الحضور والانصراف .
  - لم تشجع النظرية المبدعين ولم تضع فروقا فردية في المكافأة .
  - الرغبة في التسلط .
  - التجاوب البطيء .
- دور المدير من النموذج البيروقراطي وكيفية الاستفادة منه في الواقع :**
- الأخذ بمبدأ البيروقراطية ومحاولة تطبيقها في الإدارة والمدرسة بشكل جيد ومناسب .
  - محاولة تحقيق أهداف المجتمع والتعليم .
  - مراعاة أثر البيئة الخارجية على البيئة الداخلية والربط بينهما .
  - ضرورة مشاركة المدير في المناسبات المختلفة على أن يكون ممثل للإدارة والمدرسة .
  - الاستفادة من النموذج البيروقراطي مع الاهتمام بالتشكيل غير الرسمي .
  - الاهتمام بالسماوات والاعتبارات الإنسانية والقيم المختلفة المتداخلة في الموقف .
  - المرونة في اتخاذ القرارات والتعاون بين المستويين الأدنى والأعلى للإدارة .
  - ضرورة عقد إجراءات بطريقة تتناسب مع العمل المطلوب إنجازه .

- ضرورة تبسيط الإجراءات وتقليل الإجراءات المطلوبة بحيث تكون معقولة وألا تسبب وتعطل بالعمل .

### - نظرية الإدارة كعملية اجتماعية :

- ١- العلماء : ١- جتزل Getzels .
- ٢- جوبا Goba .
- ٣- بارسونز Parsons .

### أولاً : نموذج جتزل Getzels :

#### ٢- المضمون :

ينظر "جتزل" إلى الإدارة على أنها تسلسل هرمي للعلاقات بين الرؤساء والمرءوسين في إطار نظام اجتماعي . وكل نظام اجتماعي يضم بعداً اجتماعياً وبعداً إنسانياً ، هذا البعدان منفصلان مفاهيمياً ، متفاعلان ومتداخلان عملياً .

**البعد الأول :** يشكل البعد التنظيمي للمنظمة . فكل منظمة تضم مجموعة من التوقعات تتعلق بالكيفية التي سيسلك بها شاغل مثل هذا الدور .

**البعد الثاني :** ويسمى هذا البعد بالبعد الشخصي (الإنساني) أو الفردي . فكل فرد شخصيته الفريدة والمميزة ولكل شخصيته مجموعة من الحاجات المرتبة وفق هرم معين تؤثر على سلوكياتهم .

وكل من البعدين السابقين له أثره على كل مكون إنساني في النظام الاجتماعي :  
أى أن لأى فرد فى أى نظام اجتماعي هو دالة التفاعل بين بعدى النظام الاجتماعي :  
الاجتماعي والشخصي ويوضح ذلك الشكل رقم (١) :



## نموذج " جوبا " Guba :

يوضح جوب أن نموذج الإدارة كعملية اجتماعية يتمثل فى توضيح الواجب الرئيسى لرجل الإدارة وهو القيام بدور الوسيط بين مجموعتين من القوة الموجهة للسلوك . القوى التنظيمية والقوى الشخصية . وذلك من أجل استحداث سلوك مفيد من الناحية التنظيمية وفى نفس الوقت محقق للرضا النفسى .

وينظر هذه النموذج إلى رجل الإدارة على أنه يمارس قوى ديناميكية يخولها مصدران :

- المصدر الأول : المركز الذى يشغله رجل الإدارة .

- المصدر الثانى : المكانة الشخصية التى يتمتع بها رجل الإدارة .

وكل رجال الإدارة يحظون بالقوة الرسمية المخولة لهم ، ولكن لا يحظى جميعهم بقوة التأثير الشخصية . وينبغى على رجل الإدارة أن يتمتع بالسلطة وقوة التأثير معاً . وهما المصدران الرئيسيان للقوة بالنسبة لرجل الإدارة المدرية : ويرى "جوبا" ضرورة حدوث التعارض بين دور الفرد وشخصيته . والذى يمثل قوة طرد سلبية تعمل على المحافظة على تكامل النظام . وقد يكون بعض رجال الإدارة فى أدائهم لأدوارهم أقرب إلى البعد التنظيمى . وآخرون أقرب إلى البعد الشخصى ومن هنا يمكن التمييز بين ثلاثة أنماط إدارية :

١- النمط التنظيمى للإدارة : حيث يتميز سلوك رجل الإدارة بالتأكيد على تحقيق

الأهداف واتباع القواعد والتعليمات ومركزية السلطة على حساب الأفراد .

٢- النمط الشخصى للإدارة : ويتميز فيه سلوك رجل الإدارة بالتأكيد على شخصية

الفرد ومراعاة الحد الأدنى من القواعد والتعليمات . ولا مركزية السلطة ، ودرجة

عالية من العلاقات الفردية مع المرءوسين .

٣- النمط التوليفى للإدارة : وهو الذى يجمع بين النمطين السابقين المتطرفين فى

موقف وسط يتميز فيه سلوك رجل الإدارة بالتركيز على تحقيق الأهداف ، وفى نفس

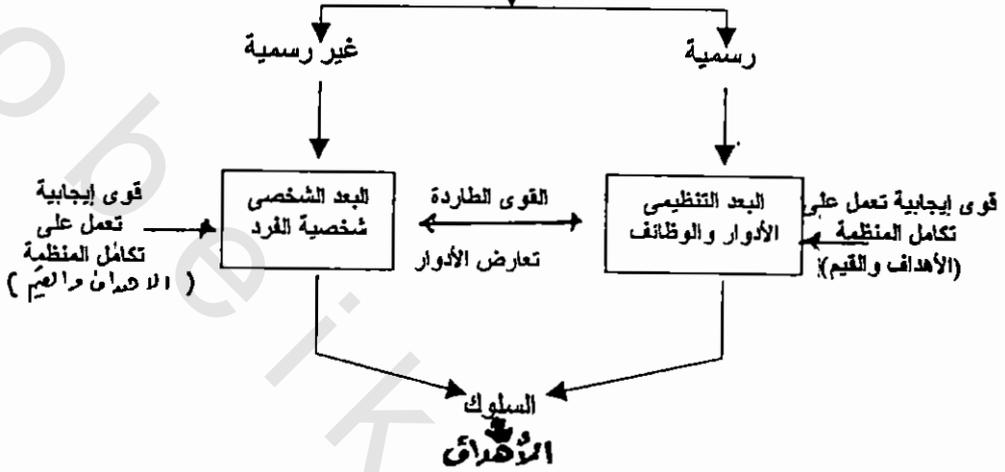
الوقت يتيح المجال لتحقيق وإشباع الحاجات الشخصية . وهذا النمط هو النمط

الأمثل للإدارة .

## نموذج جوبا للإدارة كعملية اجتماعية

رجل الإدارة

↓  
يمارس قوة



### ثالثاً : نموذج تالكوت "بارسونز" Parsons :

يذهب بارسونز إلى القول بأن جميع المنظمات الاجتماعية يجب أن تحقق أربع

مسائل رئيسية :

١- التأقلم أو التكيف : بمعنى تكييف النظام الاجتماعي للمطالب الحقيقية للبيئة الخارجية .

٢- تحقيق الهدف : بمعنى تحديد الأهداف وتجنيدها كل الوسائل من أجل الوصول إلى تحقيقها .

٣- التكامل : بمعنى إرساء وتنظيم مجموعة من العلاقات بين أعضاء التنظيم بحيث يكفل التنسيق بينهم وتوحيدهم في شكل متكامل .

٤- الكمون : بمعنى أن يحافظ التنظيم على استمرار حوافزه وإطاره الثقافي .

ويميز "بارسونز" بين ثلاث مستويات وظيفية رئيسية في التركيب الهرمي :

١- المستوى المهني أو الفني .

٢- المستوى الإداري .

٣- مستوى المصلحة العامة .

والتنظيمات الرسمية الإدارية على الرغم من أنها تخدم أغراضاً مختلفة هي في الواقع جزء من الإطار الاجتماعي العام ويستخدم المجتمع لتحقيق أغراضه الكبرى ، وعلى هذا ينظر بارسونز إلى التنظيمات الإدارية الرسمية على أنها الجهاز الرئيسي في المجتمعات الحديثة لتجنيد القوى وتكثيل الجهود من أجل خدمة الأغراض الجماعية وتحقيقها . إن لكل تنظيم الإداري وسائله التي تساعد على التكيف مع البيئة الخارجية وتجنيد مصادره اللازمة لاستمراره في أداء وظائفه وتحقيق أهدافه .  
**المدرسة كنظام اجتماعي :**

إن أي مؤسسة من هذه المؤسسات هي نظام اجتماعي تعمل في بيئة معينة وتضم مكونات متفاعلة تعمل مع بعضها البعض وتتأثر بعضها البعض ، حيث أن كل عمل يقوم به جزء في النظام الاجتماعي له آثاره على النظام بأكمله ، لأن جميع أجزاء النظام مترابطة عضوياً . وتختلف هذه المؤسسات بعضها عن بعض في درجة التفاعل الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية بين أفراد المؤسسة الواحدة . غير أن هذه المؤسسات تشترك في كونها مؤلفة من أفراد يؤدون أدواراً ، وفي كونها اتساق تنمو إلى تهيئة بيئة اجتماعية صالحة للعمل وتحقيق متطلبات المجتمع .

### **مفهوم النظام الاجتماعي : Social Organization :**

يتكون أي نظام اجتماعي من أنماط ثابتة نسبياً من التفاعلات الاجتماعية التي تنظم أو تقوم حولها تحقيق مهام وأهداف معينة مثل كيف ندير مكتباً أو ننجز برنامجاً أو مشروعاً رياضياً في المدرسة ، وهذا التفاعل يحدد مجموعة من العلاقات الاجتماعية بين الأجزاء المختلفة التي تشترك في القيام بالعمل المستهدف .

ومن خلال هذه العلاقات نتعرف على دور كل جزء ونتوقعه والعلاقات الاجتماعية توجه وفقاً لمعايير وهي التي تحدد ما هي العلاقة الصحيحة بين الأفراد والالتزامات بين الأفراد في مجتمع معين .

– النماذج أو المداخل التي ظهرت لتفسير المدرسة كنظام اجتماعي : ومن أهمها :

١- نموذج جتزل Getzels Model •

٢- نموذج جتزل وثيلين Getzels & Thelen Model •

٣- بارسونز Parsons Model •

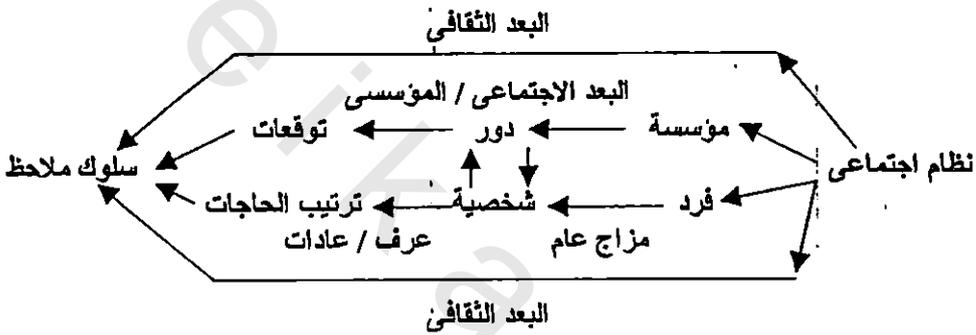
٤- مدخل النظام Systems Approach •

## ٥- المدخل الاحتمالي Contingency Approach

وقد تم عرض النموذج الأول (جتزل) . ونموذج "بارسونز" بالتفاصيل : أما النماذج الثلاث فسوف نعرضها على النحو التالي :

### - نموذج جتزل وثيلين Getzels & Thelen Model :

ويظهر في هذا النموذج البعد النظرى لثقافة النظام . إن أى نظام اجتماعى أشمل منه وأوسع . وقد قدم جتزل وثيلين نموذجاً موسعاً اجتماعياً بيننا فيه البعد الإنثروبولوجى الثقافى للسلوك .

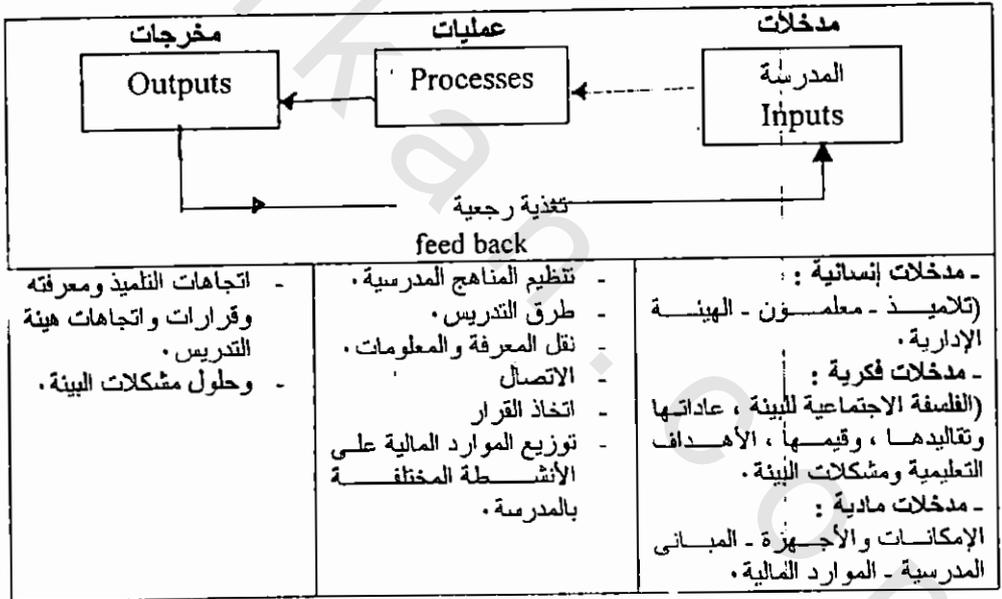


من خلال هذا الشكل يتضح أن البعد الإنثروبولوجى يتألف من المزاج العام Ethos والذى يتميز بمجموعة عرف وعادات التى تتجمع بدورها وتنعقد فى قيم معينة . ويلاحظ أيضاً أن البعد الانثروبولوجى الثقافى أثره على السلوك الملاحظ القائم على تفاعل البعدين (الاجتماعى - المؤسسى) . فالمجتمع ككل - بكل ما فيه من ثقافة وما طوره من معايير - يحدد مؤسساته ويرسم أطر وظائفها وأدائها . فالثقافة تؤثر على تشكيل المؤسسات الانثروبولوجى الثقافى على أثره على الأفراد ، من حيث أنماط تفكيرهم ، واللغة التى يتحدثون بها ، وطرائق سلوكهم والنشاطات التى يندمجون فيها . كما أن ترتيب حاجات الأفراد غالباً ما يتحدد بالفرص والبدايل المتاحة فى المجتمع وبالقيم التى تسود بين أفرادها . وهكذا فإن للمجتمع أثراً عاماً على شخصيات أعضائه . فالبنسبة للنظام التربوى مثلاً يلاحظ أن للإطار الاجتماعى أثره المباشر على النظام التربوى وعلى الأفراد العاملين فيه .

## مدخل النظم : Systems Approach :

من أوائل المؤسسين لهذا المدخل في أوائل الخمسينات العالم البيولوجي "بير تلانفي" Vau Betalanffy و "بيلكلي" Buckley .  
- النظام :

تركيب أو كيان كلي يتكون من إجراء متداخلة . توجد بينهما علاقات مشتركة متبادلة . نتيجة لأداء كل جزء لوظيفة محددة ضرورية للنظام في مجموعة لتحقيق هدف معين . إن الفكر النظمي فكر تحليلي كلي يتناول القضايا من خلال تفهم إطارها الكلي ثم يحللها إلى أجزاء لها دلالتها . مع الأخذ في الاعتبار العلاقات التبادلية بين هذه الأجزاء من جهة . وبينها وبين بيئة النظام من جهة أخرى . وبالتالي فأى تغيير في أى جزء يستتبعه بالضرورة تغيرات فالأجزاء الأخرى والنظام ككل .



## المدخل الاحتمالي : Contingency Approach :

قدم كل من "Lawrence and Lorsch" المدخل الاحتمالي ووضحا أثر البيئة الخارجية على نوعية العلاقات التنظيمية في المنظمة . ومن جهة أخرى أوضحت أثر المحيط الخارجي للمنظمة على اختيار أساليب وطرق الإدارة .

- المستوى الفنى .
- المستوى التنظيمى .
- المستوى التأسيسى (أنظر أحمد إبراهيم أحمد . نحو تطوير الإدارة المدرسية : دراسات نظرية وميدانية . ١٩٩٧م) .
- المدير / القائد الفعال من وجهة النظر الاجتماعية :**
- المدير / القائد اليوم بحاجة ماسة إلى تبصر الثقافة التى يعيشها ويعمل ضمن إطارها . وأن يتبين ويدرك العلاقة بينها وبين الإطار الثقافى للنظم الاجتماعية الأخرى المتزاملة مع النظام التربوى : كى يكون أقدر على توجيه سلوكه وتفهم السلوكيات المنظمة للعاملين معه . فجو النظام التربوى ومناخه وثقافته يتأثر إلى حد كبير بالطريقة أو الكيفية التى يمارس بها إداريو النظام وقادته أعمالهم وبالفلسفة التى توجه تصرفاتهم التى يمارس بها إداريو النظام وقادته أعمالهم وبالفلسفة التى توجه تصرفاتهم وسلوكياتهم . وبالسياسات والأساليب الإدارية التى يعتمدونها .
- ضرورة أن يتسلح المدير / القائد بمدخل الاحتمالات أو التناول الاحتمالى أو التناول القائم على أساس مفهوم البدائل يشكل وسيلة ناجحة للتعامل مع ثقافة النظام المجتمعى وإيديولوجيته .
- القائد الفعال هو الذى يكون قادراً على التفاعل مع خصائص المجتمع الذى يعيش فيه وأن يكون قادراً على أن يكون اتجاهه انعكاساً لسياسة الدولة ، وعليه أن يستجيب للروح السياسية العامة ولتحقيق الأهداف السياسية والاجتماعية متى يسعى الأفراد لتحقيقها .
- التمتع بعقلية علمية منظمة وبأسلوب علمى فى التفكير ونظرة موضوعية للأشخاص والأمر .
- القدرة على ضبط النفس والسيطرة الذاتية لأن من يفقد زمام نفسه لن يستطيع أن يتحكم فى زمام زملائه ومرءوسيه .
- يعمل على خلق روح الجديد بين الأفراد ومن خلال عمله وأداؤه لتحقيق القدوة والمثال الجيد وبالتالي فإن الأفراد يتبعوه فى كل ما يفعل .
- تعتبر القيادة هى جوهر العملية الإدارية ومفتاح الإدارة . وتتضح أهميتها من خلال تنشيط سلوك الأفراد وحشد طاقاتهم وتعبئة قدراتهم . وتنظيم أمورهم وتوجيههم مع تحقيق الأهداف والغايات المرجوة .

- تتضمن أبعاد القيادة : القائد . الموقف . الجماعة (المرؤوسين) . الهدف كما يظهر دور البيئة الاجتماعية فى تحديد خصائص القيادة فى موقف معين .
- القائد الناجح هو الذى يكون قادراً على التفاعل مع خصائص المجتمع الذى يعيش فيه . وتعنى قدرة القائد هنا أن يجعل من قيادته انعكاساً للإتجاهات السياسية فى الدولة . وانعكاساً لعادات وتقاليد مجتمعها . وعليه أن يستجيب للروح السياسية العامة . وأن يعمل على تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية التى يطمح الأفراد إلى تحقيقها .
- يرى سيد الهوارى فى كتابه "المدير الفعال" ١٩٨٢ أن المدير الفعال هو المدير الذى تعود على عدة عادات عقلية معينة وهذه العادات هى :
  - يضع الأولويات ويركز على النتائج .
  - ينظم العمل بشكل فعال .
  - يتخذ قرارات فعالة .
- إن المديرين الذى يلجأون إلى كل ما تقدمه الإنسانيات والعلوم الاجتماعية من معرفة وأفكار وبصيرة ، فهم يلجأون إلى علم النفس والفلسفة وعلم الاقتصاد والتاريخ والعلوم الطبيعية والأخلاق . . ولكنهم يوجهون هذه المعرفة نحو الفاعلية والنتائج الملموسة .
- إن الهدف من دور القائد الإدارى أو المدير هو التأثير على سلوك الآخرين من العاملين معه على تحقيق الأهداف . ولكن استخدام المعرفة للتأثير على الآخرين والتعرف الجيد على المرؤوسين . وقد أكدت البحوث الحديثة أهمية تعديل السلوك لدى الأفراد العاملين ، وقد كان لجهود المدرسة السلوكية شأناً فى ذلك ؛ حيث أكد "سكنر" Skinner على أهمية التعزيز الإيجابى فى تعديل السلوك .
- يتمتع القائد الفعال بالصفات والمهارات الاجتماعية التالية :
  - أ - توكيد الذات : الدفاع عن حقوقه . التعبير عن آرائه ، الإفصاح عن مشاعره السلبية . مقاومة محاولات الآخرين . تقبل النقد من الآخرين .
  - ب- القدرة على إقامة علاقات مع الآخرين حيث تسم ب :
    - ١- القدرة على بدء العلاقة .
    - ٢- تحديد مستوى العلاقة .
    - ٣- تحديد طبيعة العلاقة .
  - ج- القدرة على الإقناع : إقناع الأتباع (المرؤوسين) بأهداف المؤسسة .

- من صفات القائد الفعال هو أنه ديموقراطي . فالقائد الفعال هو القائد الذى يشجع الآخرين . ويقترح بعض الحلول التى تساعد على حل المشكلات التى تعوق تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية . فهذا القائد يراعى رغبات الآخرين . وتقوم إدارته على احترام كرامة مرءوسيه . وكذلك فهو يتسم بالمرونة فى التعامل مع أتباعه . وفى حالة غيابه : فإنه يقوض سلطته لأحدهم حيث يوجد تعاون كبير بين القائد وبين رجال الصف الثانى والثالث فالجميع هنا يعملون لتحقيق هدف وغاية واحدة وهى تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية .
- بالطبع لا تنفصل الإدارة المدرسية عن المجتمع : فهى منظومة فرعية من منظومة كبرى هى الإدارة التعليمية والتى بدورها تعتبر منظومة فرعية للمجتمع . والقائد الفعال قادر على صهر أهداف إدارته مع أهداف المجتمع ، حتى يعمل على تحقيق أهداف المجتمع ، فلا يفصل بين المدرسة والمجتمع بل يعمل أقصى جهد لتحقيق أهداف المجتمع وأهداف المدرسة فى نفس الوقت .
- مقومات المدير الفعال هى على النحو التالى :
  - ١- المعرفة السليمة والمتجددة بأساسيات علوم الإدارة وأساليبها المستحدثة .
  - ٢- القدرة الإدارية ، ويقصد بها الدقة فى تصور المواقف وتحديد المشكلات واستخدام الأساليب الإدارية المناسبة فى مواقعها السليمة .
  - ٣- القدرة القيادية ، ويقصد بها إمكانية التأثير فى سلوك معاونين وتوجيه هذا السلوك لتحقيق الأهداف المرجوة .
  - ٤- الإحاطة والفهم بمجال النشاط موضع الاختصاص على فهم أساسيات النشاط وأبعاده الفنية . وتنعكس خصائص عمل المدير على طبيعة المقومات والقدرات اللازمة له حتى يحقق درجة الفعالية الإدارية المرغوبة .
  - ٥- إحساسه تجاه مشاعر المجموعة .
  - ٦- تطابق احتياجاته مع احتياجات الجماعة .
  - ٧- يمسك عن النقد أو التعليقات الساخرة من جانب الأعضاء .
- والقائد الفعال من وجهة النظر الاجتماعية وفق نموذج جتزل وجوبا هو الذى يحقق التوازن بين البعد التنظيمى (الميعارى) والبعد الإنسانى للعاملين معه فى المدرسة .

## - والقائد الناجح الفعال لا بد أن تتوافر فيه الصفات والسمات التالية :

١- أن يكون للقائد فلسفة شخصيته قوية فى مسائل التربية والتعليم وهذه الفلسفة لا تأتى عرضاً ولكنها نتاج لخبراته المتعاقبة فى الحياة والمهنة وهى تنمو وتتطور شيئاً فشيئاً .

٢- أن يتوفر لدى القائد الإيمان بالإنسان بالمبادئ الإنسانية .

٣- أن يتوفر لدى القائد المهارات العلمية والفنية والصفات الشخصية المناسبة .

٤- أن يتمتع القائد باحترام الجماعة كلها ويحتفظ بمركزه فيها فلا يشايح فريقاً خاصاً ولا يجامل فريقاً على حساب فريق آخر .

٥- أن يكون القائد معتداً بنفسه ولكن فى تواضع جم فلا يستردد ولا يرتبك فى مواجهة تابعيه وأن يكون واثقاً من نفسه ويراعى تلك فى مظهره وسلوكه وأسلوب حديثه مع الغير .

٦- أن يكون القائد قادراً على الاحتفاظ بالتزانة الإنفعالى فلا يغضب بسرعة .

٧- أن يكون القائد قوى الإيمان بما يدعو إليه ومتحمساً له .

٨- أن يكون لدى القائد قوة التأثير على الغير وجذب الأفراد إليه وإقناعهم بمبادئه .

٩- مراعاة مستوى الجماعة فيتعرف القائد على حاجات الجماعة وميولها ومشكلاتها .

١٠- قبول الاقتراحات الصالحة والمشروعات الإنشائية .

١١- إصدار أوامر بشكل يساعد على تقبلها وتنفيذها .

١٢- العمل على تنظيم الجماعة المفككة .

والقائد الفعال هو الذى يعمل على تغيير سلوكيات التلاميذ بما يتماشى مع القيم الدينية وذلك عن طريق :

١- الصدق أى صدق القائد مع مرءوسيه وتعليمهم الصدق فى القول والفعل .

٢- الصداقة والمودة .

٣- التراحم بين أفراد الجماعة وبين القائد .

٤- الإيمان بالهدف والغرض والاتجاه صوب تحقيق الهدف .

٥- الاهتمام بالمبادئ والقيم الدينية وحث التلاميذ على اتباعها والتعامل بها .

معايير كفاءة أو فعالية المدرسة كنظام اجتماعي :

- ١- التركيز على الأهداف • Goal Focus
- ٢- كفايات الاتصالات • Communication Adequacy
- ٣- التوازن الأمثل للسلطة • Optimal power Eualization
- ٤- الانتفاع بالموارد • Resource Utilization
- ٥- الترابط (التلاحم) • Cohesiveness
- ٦- الروح المعنوية العالية • Marale
- ٧- التجديد • Innovativeness
- ٨- الاستقلالية • Autonomay
- ٩- التكيف • Adaptation
- ١٠- كفاية منهج حل المشكلات • Problem Solving Dequacy

## المراجع (الأصول الاجتماعية)

### أولاً : المراجع العربية :

- ١- السيد سلامة الخميسي : التربية والدرسة والمعلم : قراءة اجتماعية ثقافية . دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر . الإسكندرية . ٢٠٠٠م .
- ٢- بو فجلة غيات : المدرسة كتنظيم ، التربية ، قطر (ع) ١٢٥ ، س(٢٢٧) يونيو ١٩٩٨م .
- ٣- بيتر دركر : الوقائع الجديدة ، ترجمة شكرى عبد المنعم مجاهد ، مراجعة مراد وهبة ، دار قباء للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٩٩م .
- ٤- حسن حسين البيلاوى : فى علم اجتماع المدرسة ، كلية التربية بينها ، ١٩٩٨م .
- ٥- شاكى محمد فتحى أحمد وآخرون : الإدارة المدرسية فى مرحلة التعليم الأساسى ، دار النهضة العربية ، القاهرة . ١٩٩٨م .
- ٦- سعيد يس وعلى محمد عبد الوهاب : الفكر المعاصر فى التنظيم والإدارة . وايد سرفيس للخدمات الاستشارية . القاهرة ، ١٩٩٨م .
- ٧- محمد منير مرسى : الإدارة التعليمية : أصولها وتطبيقاتها ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٩٦م .

### المراجع الأجنبية :

- 1- Gant, George F., **Development Administration Concepts, Goals, Method**, U.S.A: The University of Wisconsin press, 1979.
- 2- Graham, Cole Blease & Hany, Steven w., **Managing The Public Organization**, U.S.A.: University of South Carolina, 1996.

oboiikan.com

## ثانياً : الأصول الفلسفية للإدارة :

- نشأة الفلسفة .
- تعريف الفلسفة ومعناها .
- أهمية الفلسفة للفرد والمجتمع .
- مباحث الفلسفة .
- محور اهتمام الفلسفة .
- هل يمكن الاستغناء عن الفلسفة .
- الملامح الرئيسية للفلسفة .
- الانتقادات الموجهة للفلسفة .
- خصائص التفكير العلمى .
- وظيفة الفلسفة .
- خصائص التفكير الفلسفى .
- وظائف التفكير الفلسفى .
- العلاقة بين الفلسفة والعلم .
- الفلسفة والإدارة .
- مدير الإدارة وكيفية الاستفادة من المفاهيم الفلسفية فى إدارة المؤسسة التعليمية بكفاءة وفاعلية .
- المراجع (الأصول الفلسفية للإدارة) .

## طبيعة الفلسفة :

### أولاً : نشأة الفلسفة :

#### الفلسفة في الشرق القديم :

كان للشرق القديم السبق في إقامة حضارات إنسانية مزدهرة تجمع بين العلم والتفكير الدينى ، ولقد توصل حكماء الشرق القديم إلى استحداث صناعات وابتداع فنون وعلوم مثل (الرياضيات والميكانيكا والفلك وغيرها) . ولقد كان من أبرز حكماء الشرق القديم إخناتون - بوذا - وزرادشت . الخ .

ولكن نجد أن حكمتهم كانت مرتبطة بتحقيق حاجات عملية وإشباع النزعة الدينية أما الفكر الفلسفى الحقيقى ظهر عند اليونانيين القدماء .

#### • نشأة الفلسفة عند قدماء اليونان :

ظهر الفكر الفلسفى فى اليونان أمثال طاليس وغيره وظلت تنمو حتى وصلت إلى قمتها على يد كل من سقراط وأفلاطون وأرسطو . ولقد تناولت فلسفة اليونان نفس المجالات التى نظر فيها حكماء الشرق بصرف النظر عن تحقيق منفعة شخصية أو تحقيق أهداف دينية . لذلك يعتقد المؤرخون أن الفلسفة بمعناها التقليدى قد نشأت على أيديهم .

ولقد تطورت الفلسفة تطوراً كبيراً منذ بدايتها حتى الآن ولم تعد الفلسفة اليوم تقنع بالمعرفة النظرية بل تنظيم الحياة الإنسانية وهى لذلك لا تعلمنا كيف نفكر فحسب بل تعلمنا أيضاً كيف نحيا .

#### • تعريف الفلسفة ومعناها :

##### التعريف اللغوى لكلمة فلسفة :

كلمة فلسفة كلمة يونانية ذات مقطعين (فيلو - سوفيا)

فيلو تعنى محبة ، وسوفيا تعنى الحكمة لذلك تصبح فلسفة = محبة الحكمة والفيلسوف = محب الحكمة . ويعتبر فيثاغورث أول من أطلق كلمة (فيلسوف) بدلا من لفظ حكيم لأن الحكمة صفة ليست من صفات البشر ولكن من صفات (الله) وحده .

#### • معنى الفلسفة وتعريفها العام :

##### التعريف الأول :

الفلسفة هى العلم الكلى الذى يبحث فى أصل وغايات الكون والطبيعة والإنسان والهدف كشف الحقيقة لذاتها . الفلسفة بهذا التعريف تعنى أنها علم العلوم وموضوعها الرئيسى

هو البحث عن طبيعة الأشياء ومعرفة العلل البعيدة والمبادئ الأولى ونجد أن الفلسفة بهذا المعنى تهدف إلى كشف الحقيقة بباعث من المتعة العقلية دون تحقيق أى أغراض عملية أو اجتماعية فالفيلسوف يبحث فى الوجود لمعرفة أصله ومصيره .  
التعريف الثانى :

الفلسفة وجهة نظر أو رؤية فكرية شاملة إزاء الحياة والإنسان والعالم . الفلسفة بهذا المعنى بحث عن معنى الحياة واهتمام بمشكلات الإنسان الواقعية لذلك نجد أن الفلسفة تعمل على تغذية عقلية الإنسان فى كل مشكلات الوجود والفلسفة وفقا لهذا التعريف تجعل كل إنسان فيلسوف لأن كل فرد له وجهة نظر خاصة فى الحياة والإنسان والمجتمع .

## أهمية الفلسفة فى الارتقاء بالإنسان والمجتمع :

### أولاً : أهمية الفلسفة للفرد :

١- إشباع الرغبة الطبيعية لدى الإنسان للمعرفة :

تثير الفلسفة مشكلات وتساؤلات لا تدخل ضمن مباحث العلوم وتتناول موضوعات تتصل بالإنسان ووجوده وحرية وقيمه . ويرجع ذلك إلى الحاجة إلى المعرفة وحب الاستطلاع حاجة طبيعية وفطرية فى الإنسان وجزء لا يتجزأ من كيانه بهدف البحث عن إجابات عن أسئلة تدخل فى نطاق التفكير العقلى .

٢- تنمية قدرات التفكير وحل المشكلات :

أهم ما يميز الفلسفة أنها تقوى إحساس الإنسان بمسئوليته عند مواجهة مشكلاته وأزماته وصراعاته كما تساعده على بحثها وإيجاد حل لها . وتعمل الفلسفة على مواجهة المشكلات واكتساب القدرات والمهارات العقلية .

٣- تكوين وجهة نظر شخصية عن الحياة والإنسان :

إن كل إنسان منا يريد أن يفكر بنفسه لا أن فكر له الآخرون ، إن أحد أهداف الفلسفة هو أن تنفض عنا حالة الجمود العقلى التى تقيد فيها آراء لمجرد أنها دائمة مقبولة لذلك تعمل الفلسفة على اكتساب الفرد الاتجاه النقدى لفحص الآراء والأفكار لكى تكون وجهة نظر شاملة خاصة بالحياة والإنسان والعالم .

٤- تنمية وعى الإنسان وفهمه لذاته وعاله :

إن وجود الإنسان فى هذا العالم يفرض عليه البحث فى هذا الوجود الذى يحيط به وأن يفهم نفسه وأن يحدد منه مكانه وأن يضع غايته فى حياته ولا يمكن أن يتم له هذا

بغير فلسفة وتساعد على تكوينها دراساته للمذاهب الفلسفية التي وضعها أهلها حلاً  
لمشكلات الوجود ومشاكل الحياة الإنسانية .

٥- إقامة الإيمان الدينى على أساس عقلى :

أهم ما يميز الفلسفة أنها تساعد على تنمية الوعي الدينى وكثيراً ما يظن الناس خطأ  
أن دراسة الفلسفة تؤدي إلى الكفر والإلحاد ومخالفة الوحي الإلهى وحقائقه . ونجد على  
سبيل المثال أن الإسلام أطلق للناس حرية العقل والتفكير فى ملكوت السموات والأرض  
(إن فى خلق السموات والأرض آيات لأولى الأبواب) .

ثانياً : أهمية الفلسفة للمجتمع :

١- تحليل ونقد الواقع الاجتماعى وكشف مشكلاته :

النشاط العقلى هو الذى يساعدنا فى فحص وتنقيب الجوانب السلبية فى الثقافة وفى  
العلاقات الاجتماعىة وهى تعمل على تحليل المشكلات المختلفة فى المجتمع حتى يتسنى  
لنا الإسهام فى تغييره إذا لزم التغيير أو إصلاحه . إن الهدف الدائم من النقد الفلسفى  
هو ألا يضيع الناس فى واقع مؤذ وضار أو يستسلموا لأفكار كاذبة يمكن أن تؤثر على  
سلوك الأفراد .

ثالثاً : تقديم حلول مقترحة للمشكلات الاجتماعىة :

لا يقتصر دور الفلسفة على مجرد النقد وكشف المشكلات بل البناء واقتراح الحلول  
الممكنة للمشكلات الثقافىة والاجتماعىة - ونجد أن الإنسان يعانى من مشكلات متنوعة  
مثل الحرية / الديمقراطية والحياة والعدالة والحروب والعولمة للوصول إلى حلول ممكنة  
لها . وذلك لتحقيق أهداف عليا الحرية / الأمن والعدالة . . الخ وذلك للمحافظة على  
الحضارة والثقافة .

رابعاً : تحقيق ارتقاء المجتمع ونهضته :

تعمل الفلسفة على الارتقاء بالمجتمع وتطويره ونهضته من أمثلة ذلك :

١- سقراط : تصدى للشك السوفسطائى الذى ظهر عصره وتصدى له عن طريق الحوار  
وعلم شباب أثينا عدم قبول أى أفكار خاطئة .

٢- ابن رشد : درس الفلسفة اليونانىة (فلسفة أرسطو) وكان لمنهجه أثر بالغ فى إنتشار  
النزعة العقلية التى مهدت لحركة التنوير فى أوروبا .

٣- رسل / فيلسوف إنجليزى

- رفض وناهض التجارب الذرية .

- دعى إلى استقلال الشعوب من الاستعمار .
  - أقام محكمة رمزية لمحاربة قادة الشعوب الذين كانوا سبباً في نشوب الحروب .
  - هاجم سياسة بلاده الاستعمارية وندد برغبة أمريكا التوسعية .
- مباحث الفلسفة :

### ١- مبحث الوجود " الانطولوجيا " : Ontology

يبحث في الوجود عامة ككل ويحاول الكشف عن القوانين الكلية التي تفسر الحقيقة الشاملة للوجود : مثل القوانين الخاصة بالمادة والحركة ؟ وهل هناك قوى تسيطر عليها (الله) .

### ٢- مبحث المعرفة : Epistemology

يرتبط بالمبحث السابق حيث يبحث عن الأدوات التي يدرك بها الإنسان الوجود وهل المعرفة كلية شاملة لكل حقائق الوجود أم هي قاصرة على ما يظهر لنا من هذا الوجود دون الباطل؟ وهل يستطيع الإنسان أن يتوصل إلى المعرفة اليقينية؟ أم معارفنا قابلة للشك؟ كما يدرس هذا المبحث وسائل المعرفة عن طريق الحواس أم العقل أم الحدس؟ وما هي حدود كل أداة من أدوات المعرفة؟ .

### ٣- مبحث القيم " الاكسيولوجيا " : Exiology

يدرس المثل العليا ويحاول الكشف عن ماهيات القيم المطلقة التي يسعى الجميع لتحقيقها في حياتهم : وهناك ثلاث قيم أساسية هي :

أ - قيمة الحق : ويدرسها على المنطق ويدرس القواعد التي ينبغي على الفرد اتباعها ليكون تفكيره صحيحاً .

ب- قيمة الخير : ويدرسها علم الأخلاق ويدرس القواعد التي ينبغي على الفرد اتباعها لكي تتوافق أفعاله وسلوكه مع مبادئ الخير والأخلاق الطيبة .

ج- قيمة الجمال : ويدرسها علم الجمال ويدرس القواعد والمعايير التي يجب توافرها في أي عمل يطلق عليه صفة جمال .

محور اهتمام الفلسفة :

قضايا ومشاكل تتعلق بالإنسان والقيم والحق والمعرفة والحرية والأخلاق والطبيعة وما وراء الطبيعة . فهي تناقش عن طريق التحليل والتجريد من غير دراسة تجريبية أو ميدانية . بل اعتماداً على التحليل العقلي المجرد من أجل التفسير والربط وتنظيم ونقد

ميادين المعرفة الإنسانية . والنظرية الفلسفية تعتمد على منهج محدد تعالج به الميادين والقضايا المختلفة بدون خلل أو اضطراب من أجل الوحدة والتكامل .

”يقال أن العلم لا وطن له ، بينما الفلسفة لا بد لها من وطن وتربة معينة“ .

والسبب في ذلك أن منهج الفلسفة ينبع من ظروف وتحديات ومواقف وخبرات بينما منهج العلم متفق عليه في سائر المجتمعات . وعلى ذلك يمكن القول بأن الفلسفة نظرة واسعة تعتمد على تكوين نظرية مجردة تضم شذرات المعرفة وترجعها إلى محور جوهرى يسد الثغرات بين تلك المعارف المتناثرة ويحاول الإجابة عن تساؤلات ما تزال تثير حيرة الإنسان . وسرعان ما تتحول إجابة الفلسفة إلى تساؤلات جديدة . ولهذا فقيمتها الحقيقية في إثارة الفكر وطرح المشكلات وافترض حلول نظرية وعدم التسليم قبل الشك والاستفسار .

فلسفة العلم :

عبارة عن عربة إسعاف تسير وراء خطوط علمها تكتشف العيوب والثغرات وتحلل الفروض والمسلمات والمفاهيم والقوانين .

معنى الفلسفة :

نظريات شاملة متكاملة تتناول الميادين والمفاهيم الخارجة عن دائرة العلوم المتعارف عليها الآن . فكل علم من العلوم يختص بميدان معين وتبقى هناك تساؤلات واستفسارات يعجز العلم الطبيعي والرياضي عن إثارتها أو إيجاد الحلول المناسبة لها وبذلك تصبح هي الميدان الحقيقي للفلسفة .

ويعرفها ”نيلر“ Kneller و ”جورج“ George بأنها ”محاولة التفكير بأكثر الطرق عمومية ونظاماً في كل شيء في الكون . أى التفكير في الحقيقة . ومنهم من يرى أن الفلسفة هي دراسة المبادئ العامة والعلل البعيدة والغايات العظمى للكون ، بغية الوصول إلى تفسير كلي شامل للوجود . وأصبح الأفراد ينظرون إلى الفلسفة الآن على أنها جهد عقلي منظم مستمر ليجعل من الحياة شيئاً له معنى ويقوم الذكاء بتوجيهه . فالفلسفة الحديثة تحاول فهم الواقع بصورة أعمق وتقوم بتحليل الأفكار والمعتقدات والمبادئ التي يقوم عليها النشاط الإنساني في حياته . ونقد محاولاته الفكرية وتوجيهها بما يعود على الإنسان بالمنفعة والخير .

ويرى ”جون ديوى“ Dewy أن اهتمام الفلسفة الحديثة انتقل من مجرد البحث فى ماهية القيم واشتقاقها ومصادرها وطبيعتها وكيفية تبريرها وأثرها فى تنظيم الخبرة لتصبح

نمط واضح مقبول . وهكذا تكسب الفلسفة قيمة فى حياتنا العملية ووظيفة فى حل الصراعات القيمية والأخلاقية داخل النظام القيمي العام للمجتمع .  
هل يمكن الاستغناء عن الفلسفة :

التفلسف إنما نوع من التنفيس عن الحياة ، كالشعر والموسيقى ورغبة فى التمتع بالوجود ، وكما يجب أن تكون . والفلسفة ضرورية لنمو العقل واتساع أفقه . ولا بد منه لإسعاد الفرد ومساعدته على أن ينسجم مع الحياة .  
الملامح الرئيسية للفلسفة :

هناك ملامح أو مناحى كثيرة تهتم بها الفلسفة وينشغل بها الفيلسوف يمكن إيجازها فيما يلى :

- ١- أن الفلسفة تهتم أول ما تهتم بالمشكلات التى لا يمكن حسمها بطريقة مباشرة ولا بملاحظة فورية ، ولهذا فإن الفيلسوف يهتم بتساؤلات ناجمة عن الملاحظة المتعمقة والواعية .
- ٢- وحينما ينشغل الفيلسوف فيما يهيمه من أسئلة نابذة من الملاحظة ، فإنه بالأحرى ينشغل بتنمية واستخدام طريقة التأمل بدلا من الملاحظة .
- ٣- تمدنا بأدوات التأمل للفكر والملاحظة المتضمنة فى إجابات عن تساؤلات واقعية .
- ٤- تهتم الفلسفة بما يسمى بالأفكار أو المشكلات المحيرة التى لا تستطيع العلوم الأخرى حوضها .
- ٥- تهتم الفلسفة بتنمية استراتيجية التفكير .
- ٦- البحث عن العمومية والقدرة على رؤية الأشياء وفقا لعلاقاتها الصحيحة وأهميتها النسبية .
- ٧- تعتبر الفلسفة كنظام مساعد إذ تجمع البيانات للعلوم والأنظمة الأخرى ، بمعنى أنها تهيئ الفرصة لهذه العلوم والنظم كى تستفيد منها . ومن ثم فإن كل الأنظمة والعلوم الأخرى تتجه للفلسفة كى تمدها بفروض جديدة وأيضا لتعزيد أو رفض افتراض قائم بالفعل .
- ٨- أن نشاط الفلاسفة ينحصر فيما ينحصر فى تحليل ما يحدث بالفعل فى فروع المعرفة الأخرى . (محمد كريم ، إلهام عبيد ، ٢٠٠٠ ، ص ص ٤٤-٤٥) .

## الانتقادات الموجهة للفلسفة :

١- إن الفلاسفة يعيشون فى برج على باحثين عن الحقيقة المطلقة وفى تأمل لطبيعة الأشياء فى ذاتها .

٢- اتهمت الفلسفة والفلاسفة بالسلبية التى تتمثل فى الهروب من الواقع أو تبرير للواقع والدفاع عنه أو محاولة هدم آراء الغير .

٣- يوجه النقد إلى الفلاسفة على أنهم يعقدون الأمور ويبالغون فيها ، وذلك لمناقشاتهم وطريقة عرضهم وكتابتهم التى تتسم بالدقة والصعوبة فى الفهم أحيانا .

٤- يرى البعض أن الفلسفة عديمة الجدوى وأنها فى طريقها إلى الانتهاء ، لأن جزءاً كبيراً مما كان فلسفة ، أصبح الآن علماً وأن نطاق الفلسفة أخذ يضيق لاتساع ميدان العلم واستقلال الكثير من العلوم عن الفلسفة ، وكذا الكثير من فلسفات هذه العلوم كالفلسفة الطبيعية وفلسفة القانون ، وفلسفة التربية . (سبل بدران وآخرون ، ٢٠٠٠ ، ص ص ٢٤-٢٨) .

## خصائص التفكير العلمى :

١- الدقة والتحليل .

٢- تحول الكيف إلى كم .

٣- التعميم .

٤- إمكان اختبار الصدق .

٥- الموضوعية .

## وظيفة الفلسفة :

١- إنها تحليلية وناقدة : بمعنى أن من أهم وظائف الفلسفة نقد وتحليل المفاهيم الأساسية للمعرفة الإنسانية مثل الذات ، أو العلة ، أو الدافعية أو الميل أو التوافق أو المجتمع أو التربية . الخ فكل منها مفهوم له دلالات معينة ومعان خاصة حتى يمكن إزالة التناقضات من تفكيرنا وإيجاد قدر مشترك للتفاهم وتيسير لغة التخاطب بين المستخدمين لهذه المفاهيم .

٢- أنها تأملية Speculative أى تعتمد على التأمل فى الوصول إلى الحقيقة ، والتأمل عملية عقلية واعية تستخدم الذكاء الإنسانى بحثاً عن الأسباب والعلل البعيدة التى لا تصل إليها إلا من خلال هذا الجهد العقلى المركز .

٣- الفلسفة تقوم بالتوجيه والإرشاد . وذلك عندما تصدر حكماً على شيء ، بأنه حسن وعلى آخر بأنه قبيح . خير أم شر . فهي توجه السلوك الإنساني إلى مجموعة من القيم والمثل العليا .

وهكذا من خلال هذه الوظائف الثلاث يتضح معنى الفلسفة من خلال عملها الدائم وسعيها الحثيث نحو المعرفة اليقينية بالتأمل الواعي الذكي المتسق والعميق ونقد وتحليل الواقع والمفاهيم المجردة من أل توجيه الحياة الإنسانية إلى الانتقال تدرجياً مما هو قائم إلى ما ينبغي أن يكون وفقاً لمعايير وأحكام قيمية معينة .

### خصائص التفكير الفلسفي :

- ١- الشك : عدم التسليم بكل ما يقال : أو عدم الإيمان بشئ قبل فحصه فحصاً دقيقاً .
  - ٢- الاستقلال : التفكير الفلسفي لا يعتمد على سلطان آخر سوى سلطان العقل والمنطق ، فالتفكير الفلسفي لا يخضع في تفكيره لإجماع الأفراد .
  - ٣- المرونة : التخلص من آراء متى ثبت له بطلانها .
  - ٤- يتميز الفيلسوف أيضاً بتفكيره الهادئ المتزن .
- وفي مجال آخر ، أهم سمات التفكير الفلسفي :

١- الشمول ؛ ٢- الاتساق ؛ ٣- العمق .

وعلى الجانب الآخر ، أهم الخصائص المميزة للفلسفة الحديثة :

- ١- فلسفة نقدية : تهتم بمشكلة المعرفة أكثر مما تهتم بمشكلة الوجود .
- ٢- تحاول أن تقترب الفلسفة من الإنسان وتنادى أن الوظيفة الأساسية للفيلسوف هي أن تحل مشكلة المصير البشري ، فلم تعد تحلق في سماء المجردات ، وإنما أصبحت تعنى بمشكلات الإنسانية . وتهتم بإلقاء الضوء على مواقف كائنات شخصية من دم ولحم .

٣- دراسة الكون كله أو الوجود ككل Being as a whole أو الوجود بما هو كذلك Being as such أعنى أنها تحاول أن ترى الكون بوصفه نسقاً واحداً One system .

### وظائف التفكير الفلسفي :

- ❖ تسجيل أنواع الصراع الاجتماعي بشرط إبراز مصدره ومغزاه وما يغذيه من مؤسسات وأساليب فكرية مختلفة .
- ❖ اقتراح وسائل فكرية وتنظيمية للتوفيق بين المتناقضات وحسم ألوان الصراع المختلفة .

- ❖ تحليل الثقافة وتوضيح المعاني ونقد القيم وتعديلها أو تغييرها .
- ❖ التنسيق أو إيجاد شبه وحدة بين ميادين المعرفة المختلفة .
- ❖ إيجاد منطق عام متكامل للخبرات الإنسانية فالجوانب العملية مرتبطة بالجوانب الخلقية وهذه وتلك مرتبطة بالجوانب الفنية والعملية . (محمد كريم وإلهام عبيد . ٢٠٠٠ م ، ٤٦-٤٧) .

### العلاقة بين الفلسفة والعلم :

- ❖ ظلت الفلسفة وعاء لكل المعرفة الإنسانية وتتميز بنظرتها الكلية للكون منذ نشأتها في القرن الخامس ق م وحتى العصور الوسطى الإسلامية ، بل أن علماء المسلمين قد تأثروا في عصر الازدهار والترجمة بالفلسفة الإغريقية تأثراً واضحاً وأصبحت الفلسفة الإغريقية تمثل مصدراً من مصادر الثقافة الإسلامية في عصرها الذهبي . ومن هنا كان علماء المسلمين يتميزون بسعة الأفق والتكوين الموسوعي في بنائهم الفكري .
- ❖ والمحور الأول في علاقة الفلسفة بالعلم ويرتبط بكون العلوم أبناء للفلسفة تفرعوا منها ، ومن هنا يمكن القول بأنه إذا كانت الفلسفة كلية في مضمونها وهدفها ، فإن العلم يتميز بالخصوصية في فهم ظاهرة معينة أو جزئيات معلومة في الواقع . وبينما نجد الفلسفة تأملية استدلالية نجد العلم تجريبي استقرائي . والعلم يسلم بوجود الواقع ؛ لكن الفلسفة تتساءل عن هذا الوجود وعن ماهيته وعن طبيعته وعن حقيقته ، وتحاول التعرف على أسبابه وعلله البعيدة وتساءل عن الغايات القصوى أو العليا الموجودة ، فهي تبدأ حيث ينتهي العلم .
- ❖ والعلم من ناحية أخرى يبدأ بملاحظة الجزئيات وصولاً إلى القانون العام الذي يربطها ويفسرها بطريقة استقرائية ؛ بينما الفلسفة تبحث أولاً عن القانون العام الذي يفسر الكون كله كوحدة متكاملة ثم تنزل استدلالياً نحو الجزئيات ليحدد موقعها من هذا الوجود الكلي .

- ❖ إن الفلسفة تسعى دائماً لتحليل المسلمات التي تقوم عليها النظريات العلمية ؛ فالعلم يسلم بصحتها مسبقاً ؛ أما الفلسفة فتلجأ إلى تحليلها ونقدها لبيان مدى اتساقها مع بعضها البعض ومدى اتفاقها مع قواعد المنطق .

- ❖ ومن ناحية ثالثة تقوم الفلسفة بتوضيح وتحليل معاني الألفاظ والمصطلحات العلمية والمفاهيم المستخدمة في صياغة النظرية ، وبذلك تصبح أرضاً مشتركة للتفاهم الإيجابي والحوار بين أبناء التخصص الواحد ، وهو تفاهم ضروري للتواصل بينهم

من أجل تقدم المعرفة العلمية . وأخيراً يمكن القول بأن الفلسفة تقوم بدور الرقيب على العلم لتحديد مصداقية مسلماته وتحديد مفاهيمه . ولذلك ظهر لكل علم فلسفة خاصة به . فهذه فلسفة العلوم . وفلسفة التاريخ . وفلسفة الضمير . وفلسفة التربية . (محمد سعد الألفى ، ١٩٩٤ . ص ص ٢٥٣ - ٢٥٧) .

” تعتبر الفلسفة أم العلوم ” ٠٠ شرح معلقاً ” ٠٠٠

- ❖ الفلسفة هي العلم الكلى الشامل ٠٠ علم مستقل قائماً بذاته .
- ❖ إن أى فلسفة لا بد أن يكون له إطار مرجعى فلسفى .
- ❖ الفلسفة تضع الأصول العقلية المنهجية لأى علم مهما تكن طبيعية .
- ❖ توضيح المعالم لأى علم وتوجهه . ” علم ما ينبغى أن يكون ” .
- ❖ ” ديكارت ” Decart وضع منهج الشك .
- ❖ ” فرنسيس بيكون ” Becon وضع منهج التفكير العلمى .
- ❖ إن إنجازاتهم لم تصنع علماً فيزيقياً ، ولكن هى - الفلسفة - مكنبت الفيزيقيون والكيميائيون من إنجاز اكتشافاتهم .
- ❖ النظر فى حقائق الأشياء .
- ❖ معرفة الوجود بما هو موجود .
- ❖ يقال أن الفلسفة مضيعة للوقت ٠٠ وهى لا تحل أية مشكلة .
- ❖ الفلسفة لا تعالج إلا مشكلاتها الوهمية الخاصة ؛ بل أنها تعجز عن حل هذه المشكلات .

” لوك ” Lock : دراسة العقل البشرى ؛ ” هيوم وبروكلى ” : دراسة الطبيعة البشرية .  
الفلسفة والإدارة :

ومدير الإدارة لن يجد فى مجال ما من شأنه أن يحدد له ما يجب عليه أن يعمل فى المكتب أو فى قاعة الاجتماعات أو فى أى موقف إدارى آخر يوجد فيه ، ولكن ما سيجده بالتأكيد ومما له قيمة كبيرة هو ما يلى :

١- سيجد تفسيراً وتقييماً نقدياً للإفتراضات الفلسفية الموجودة فى الثقافة التى يعمل بها ولدلائها على المؤسسة التربوية .

٢- سيجد فرضيات تتعلق باحتمال مساهمات الفلسفة فى زيادة عقلنة الممارسات التربوية ، ومنطقتها وفرصاً للإنهماك باختبار هذه الفرضيات .

٣- سيجد فرصاً تأملية لتحليل الأسباب الفلسفية الكامنة خلف الممارسات المهنية الملاحظة وربط ذلك بعوامل غير فلسفية تسهم في تشكيل هذه الممارسات.

٤- سيجد فرصاً لتفسير الافتراضات الشخصية المتعلقة بمشاكل الإنسان والعالم وتفهمها ، وفي ذلك خطوة لتوضيح العلاقة بين المعتقدات والمعارف وربط ذلك بممارسات مألوفة ثم التعود عليها.

٥- سيجد فرصة ليصبح فيها الفرد مندجاً وبطريقة منظمة ، شاملة ، متعمقة ، متفتحة في واقع التربية ومستقبلها والتي هي من مهام التربوي الذي تنسجم سلوكياته مع معتقداته وفلسفته .

وقد أجمال أدمز "Admas" هذه النقاط في نقطتين مبيناً أن للفلسفة وظيفتين أساسيتين يفيد منهما مدير الإدارة :

١- أنها تساعد على رفع مستوى وعي الإداري وإدراكه للمشكلات الفلسفية في الثقافة المعينة - الصراعات والتناقضات في النظر نحو الأشياء ، والتفكير في الافتراضات الكامنة وراء المبادئ الأساسية التي ينطلق منها العقل الإنساني .

٢- أنها تدرب الإداري بطريقة منظمة ومسؤولة على التفكير بهذه المشاكل بهدف التطلع إلى الوصول إلى رؤى متناغمة حكيمة للإنسان وللثقافة وللعالم مما يشكل دعماً له إدارياً كان أو غير إداري.<sup>(٢)</sup>

وتتجلى علاقة الفلسفة بالإدارة في النقاط التالية :

- ❖ الشعور بالأمن والطمأنينة لضمان حرية الممارسات الحقيقية.
- ❖ تساعد الفلسفة المدير على اتخاذ القرارات بأعقل صورة ممكنة Rationality بعيداً عن العواطف.
- ❖ وتفترض المدير أنه مسلح بكل المفاهيم الفلسفية النقدية والعقلية .. من هنا يبدأ يقول .. حسناً .. من الآن فصاعداً أصبحتم مستقلين .. وداعاً .. وحظاً سعيداً ..
- ❖ كل إنسان يقرر بنفسه ولنفسه ما الذي يمكنه أو يؤمن به (مصلحته ومصلحة المؤسسة).
- ❖ بل ما الذي ينبغي أن يؤمن به إن شاء أن يشعر في حياته بأى نوع من الرضا.
- ❖ لا يمكن تجنب المشكلات التي تواجه المدير تجنباً دائماً.

(٢) هاني عبد الرحمن العويل : الإدارة التربوية والسلوك المنظمي ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن ، ١٩٨٦م ، ص ص ٥٣-٧٣ .

- ❖ لا بد لنا من التمسك .
- ❖ تحمّل العبء و مسؤوليت و المساءة الوحيدة هي مدى نجاحنا أو إخفاقنا في تحملها .
- ❖ تمتع كل فرد في المؤسسة بحق إبداء رأى و المشاركة بحرية تامة في عمليات اتخاذ القرارات .
- ❖ مدير الإدارة و كفاءة الاستفادة من المفاهيم الفلسفية في إدارة المؤسسة التعليمية بكفاءة و فاعلية :
- ❖ يحتاج مدير الإدارة إلى الفكر الإدارى النير الذى ينظم مسيرة العمل و الإنجاز . و هذه الرؤية تحتاج إلى قدر كبير من التأهل و العقل المتدبر . لأن التشخيص الدقيق للداء أو خطوات علاجه . بداية العمل الصحيح .
- ❖ تبنى مدير الإدارة رؤية واضحة و رسالة متميزة في أسلوب العمل و فى معالجة المشكلات اليومية الحياتية في إدارة المؤسسة .
- ❖ تحديد الأهداف . التخطيط الجيد . الأداء الفعال و يتضمن الوسائل . المبادرة . التركيز . عدم التسويف . و مواجهة المشكلات و حلها .
- ❖ من المهم أن يضع رجال الإدارة التعليمية و المدرسية و القيادات التربوية نصب أعينهم دائما فلسفة المجتمع و أيديولوجيته و واقعه و ظروفه .
- ❖ الإيمان بهدف أو فلسفة معينة - من الواضح أن الأهداف هي القوى الموجهة للجهود . فلا شك أن وضوح الأهداف في ذهن المدير و إيمانه بفلسفة الإدارة و الإشراف . يساعده على القيام بأعباء وظيفته على أحسن وجه .
- ❖ ضرورة أن ينظر المدير نظرة أعم و أوسع و أعمق بدلاً من النظرة المحدودة في معالجة الشؤون الإدارية و الإشرافية و الطلاب و المعلمين و المجتمع المدرسى .
- ❖ يتطلب تفكير جاد في الشؤون و المشكلات التي تواجه المدير .
- ❖ ضرورة وجود اعتبارات نظرية فلسفية مدروسة .
- ❖ مع زحمة العمر و كثرة الأعمال لا يشجع المدير أن يرى ذلك الإطار الثقافى في معالجة المشكلات الإدارية و الإشرافية داخل المؤسسة .
- ❖ فيد المدير للمنظومة المجتمعية و المدرسية فهما عميقا قائما على التحليل و التأمل و إبرار العلاقات بين عناصره و تداخل و وظائف هذه العناصر أو المكونات و تحديد

أهداف النظام ككسر . مما يساعد على زيادة القدرات على إعداد تنظيم العناصر بما  
يضمن تحقيق الأهداف بصورة أفضل .

❖ تحليل المفاهيم والنسب الإدارية التي تقود عليها الإدارة التعليمية والمدرسية .

❖ نقد الممارسات التعليمية والإشرافية وتحسين مجالات العمل بدير المؤسسة  
تعليمية في إطار نقد جيد . فمنه على بصيرة وفيهم .

❖ أن يكتسب مدير الإدارة قوته من مصدرين هما :  
طرق نظري علمي تطبيقي .  
وتراثه أو تقليد مدارس يحدد الإجراءات والآليات .

❖ ولأن التعليم نسق ثقافي . . فإن أهم ما ينبغي أن تتجه الإدارة التربوية إليه هو  
تأصيل الذاتية الثقافية . وهذا يتطلب من القائد المدير أن يمتلك كل من

، قدرة على التفكير .

، الإدراك .

، بعد النظر .

، التحليل .

، التعليل .

، الاعتماد المتبادل على الغير .

❖ توجيه وتطوير النظام التعليمي سواء في أسسه الفكرية وأهدافه وخطته وسياساته

أو من ناحية الإدارة والعمل داخل الفصل الدراسي . كل ذلك يجب أن يتم في إطار

منظومة القيم التي يؤمن بها المجتمع ويتجه لتحقيق مصالحه في هذا العالم المتغير .

وحقيقة التغيير تفرض أن تكون هذه الوظائف عمليات مستمرة تؤدي إلى تطوير

مستمر .

❖ ضرورة وجود إنسجام كامل بين فلسفة الإدارة التعليمية عند الإدارة العليا وعند

المدير .

❖ الالتزام في كل قرار إداري بغايات العملية الإدارية والتربوية .

❖ أن يتسلح المدير بالتفكير الناقد التحليلي البناء .

❖ أن الإنسان يتفلسف بلسان الحال إذا . لم يستطع ذلك فبلسان المقال . . ضرورة

وجود العلم رغم نفوذ العامة من التفلسف . فإن الناس جميع من عامتهم إلى

خاصتهم . يتفلسفون . فكلنا فيلسوف . . والفلسفة عنوان وجود الإنسان .

## المراجع (الأصول الفلسفية)

أولاً : المراجع العربية :

- ١- سعيد إسماعيل وآخرون : دراسات فى فلسفة التربية . عالم الكتب . القاهرة . ١٩٨١م .
  - ٢- شبل بدران وآخرون : الأصول الفلسفية للتربية . شركة الجمهورية الحديثة . الإسكندرية . ٢٠٠٠م .
  - ٣- صادق سمعان : الفلسفة والتربية : محاولة لتحديد ميدان التربية . دار النهضة العربية . القاهرة . ١٩٦٢م .
  - ٤- محمد أحمد كريم وإلهام مصطفى عبيد : فى أصول التربية : الأصول الفلسفية للتربية . مطبعة الجمهورية . الإسكندرية . ٢٠٠٠م .
  - ٥- محمد سعد الألفى : الفلسفة والتربية . وفلسفة التربية . جامعة الأزهر . مجلة كلية التربية . ٤٣ع . مارس ١٩٩٤م .
  - ٦- محمد وجيه الصاوى : فى فلسفة التربية . قضايا وآراء . مطبعة السلام . القاهرة . ١٩٩٣م .
  - ٧- محمد نبيل مؤفل : دراسات فى الفكر التربوى المعاصر . مكتبة الأنجلو المصرية . القاهرة . ١٩٨٥م .
  - ٨- هانى عبد الرحمن صالح الطويل : الإدارة التربوية ، والسلوك المنظمى . الجامعة الأردنية . عمان . الأردن ، ١٩٨٦م .
  - ٩- يمنى طريف الخولى : "فلسفة العلم فى القرن العشرين . عالم المعرفة ، مطابع الوطن . الكويت . (٤) ٢٦٤ . ديسمبر / كانون الأول ٢٠٠٠م .
- ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 1- Brubacher, John, **Modern Philosophies of Education**, New York: McGraw-Hill Com., Inc., 1962.
- 2- Marler, Charles Dennis, **Philosophy & Schooling**, Boston: Allyn & Bacon. Inc, 1975.